

# Cam Un yr Adolygiad o Gyflogau a Graddfeydd Staff

## Ymateb y Bwrdd ac Ymgynghoriad

**Mai 2024**

Fel rhan o'i raglen waith strategol i ddatblygu Penderfyniad ar Gyflogau a Lwfansau'r Aelodau ar gyfer y Seithfed Senedd, mae'r Bwrdd Taliadau Annibynnol yn cynnal adolygiad o'r fframwaith cyflogau a graddfeydd ar gyfer Staff Cymorth y Senedd.

Daeth Cam Un yr adolygiad hwn, a gyflawnwyd gan Beamans, i'w derfyn ym mis Mawrth 2024. Mae'r Bwrdd wedi ystyried yr adroddiad a ddarparwyd gan Beamans ac mae'n bleser ganddo ei gyhoeddi, ochr yn ochr â'n hymateb cychwynnol, sydd wedi'i gynnwys isod.

Cyn gwneud penderfyniad terfynol ar y ffordd ymlaen, mae'r Bwrdd yn gwahodd ymatebion i ymgynghoriad ynghylch y camau arfaethedig nesaf. Ceir manylion yr ymgynghoriad hwn isod hefyd.

### Cefndir

Prif amcanion yr adolygiad o gyflogau a graddfeydd staff yr Aelodau yw casglu tystiolaeth a safbwyntiau i sicrhau bod y fframwaith:

- Yn galluogi Aelodau a Grwpiau i ddarparu cyflog teg i staff cymorth yr Aelodau a staff grwpiau;
- Yn ystyried rolau a chyfrifoldebau staff Aelodau a staff grwpiau yng nghyd-destun rolau tebyg yn Senedd y DU, Comisiwn y Senedd a chyrff cymaradwy addas yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat yn y farchnad gyflogaeth ehangach yng Nghymru;
- Yn ystyried y sgiliau sydd eu hangen a'r amrywiaeth o rolau y gall fod eu hangen i gefnogi Aelodau o'r Senedd a grwpiau gwleidyddol yn y Seithfed Senedd, o ystyried y newidiadau o ran ffyrdd o weithio a diwygiadau posibl i'r Senedd.

- Yn cefnogi Aelodau a Grwpiau i annog amrywiaeth ymysg staff cymorth yr Aelodau a staff grwpiau;
- Yn galluogi'r Aelodau i recriwtio a chadw staff sydd â'r profiad, y wybodaeth a'r sgiliau angenrheidiol; ac
- Yn ystyried cyfleoedd i symleiddio'r fframwaith presennol er mwyn datblygu Penderfyniad symlach, a darparu cydbwysedd priodol rhwng sicrhau gwerth am arian a hyblygrwydd i'r Aelodau.

Roedd Cam Un o'r adolygiad yn werthusiad annibynnol o'r fframwaith cyflogau a graddfeydd presennol a gomisiynwyd gan y Bwrdd Taliadau. Yn dilyn ymarfer tendro cystadleuol comisiynwyd un o'r prif ymgynghoriaethau ym maes gwerthuso swyddi a hyfforddiant yn y DU, sef Beamans, i gasglu tystiolaeth am y fframwaith cyflogau a graddfeydd presennol ac i wneud argymhellion o ran unrhyw newidiadau sy'n angenrheidiol.

Cynhaliodd Beamans yr adolygiad yn y cyfnod o fis Hydref 2023 hyd fis Mawrth 2024 a chyflwynodd ei Adroddiad terfynol ddiwedd mis Mawrth. Mae'r Adroddiad wedi'i gyhoeddi ar wefan y Bwrdd.

Hoffai'r Bwrdd ddiolch i'r Aelodau, staff yr Aelodau, staff y grwpiau gwleidyddol a chynrychiolwyr yr undebau llafur am ymgysylltu'n adeiladol ac yn helaeth â Beamans yn ystod ei waith. Mae eu mewnbwn a'u cyfraniadau wedi bod yn hanfodol wrth lunio'r casgliadau. Cynhaliwyd cyfweiliadau â 12 Aelod a 13 o gynrychiolwyr staff, gan gynnwys Penaethiaid Staff a chynrychiolwyr yr undebau llafur. Cynhaliwyd cyfarfodydd grwpiau ffocws staff gyda 23 aelod o staff. Cafwyd ymatebion i'r arolwg gan 15 Aelod ac 86 aelod o staff. Cafodd y Bwrdd adborth cadarnhaol gan y Grwpiau Cynrychiolwyr i'r gwaith casglu tystiolaeth hwn a wnaed gan Beamans, o ran lefel y ddealltwriaeth a ddangoswyd gan Beamans o natur y gwaith a wneir gan staff yr Aelodau a'r cyd-destun seneddol ehangach.

## **Fframwaith cyflogau a graddfeydd diwygiedig**

Mae Adroddiad Beamans yn rhoi dadansoddiad trylwyr o gryfderau a gwendidau'r fframwaith cyflogau a graddfeydd presennol. **Daw'r Adroddiad i'r casgliad, ar sail y dystiolaeth a gasglwyd, bod angen newidiadau i'r fframwaith cyflogau a graddfeydd presennol ar gyfer y Seithfed Senedd ac mae'n amlinellu opsiynau ar gyfer y fframwaith newydd hwnnw.**

Mae'r Adroddiad yn nodi tri opsiwn ar gyfer fframwaith cyflogau a graddfeydd diwygiedig ar gyfer y Seithfed Senedd i roi sylw i amcanion y Bwrdd a nodir uchod, ac i ddiwallu anghenion yr

---

Aelodau a staff, fel yr adlewyrchir yn y dystiolaeth a gasglwyd gan Beamans. Ceir crynodeb o'r opsiynau yn Atodiad Un i'r ymateb hwn, ond edrychir yn fanylach arnynt yng nghorff y prif Adroddiad.

#### Opsiwn Un

---

**Fersiwn o'r fframwaith presennol wedi'i addasu** gydag ystodau cyflog cytbwys nad ydynt yn gorgyffwrdd, a datblygiad cyflog cynyddrannol yn amodol ar berfformiad boddhaol (fel y mae ar hyn o bryd). wedi'i ategu gan ddisgrifyddion graddfeydd, disgrifiadau swydd templed, a dulliau gwerthuso swyddi a meincnodi cyflog (mae'r rhain wedi'u nodi ym mharagraff 21 o'r Adroddiad).

#### Opsiwn Dau

---

**Model teuluoedd swyddi** gydag ystodau cyflog cytbwys nad ydynt yn gorgyffwrdd, a **datblygiad cyflog cynyddrannol** sy'n amodol ar berfformiad boddhaol, gyda'r rhan fwyaf o rolau wedi'u grwpio i'r pedwar 'teulu' a ganlyn - gwaith achos, polisi ac ymchwil, rheoli a gweinyddiaeth, cyfathrebu. Byddai'r graddfeydd penodol presennol, sef 'Pennaeth Staff' a 'Band 3' yn cael eu cadw. Yn debyg i Opsiwn Un, bydd y fframwaith wedi'i ategu gan ddisgrifyddion graddfeydd, disgrifiadau swydd, a dulliau gwerthuso swyddi a meincnodi cyflog (mae'r rhain wedi'u nodi ym mharagraff 21 o'r Adroddiad).

#### Opsiwn Tri

---

**Fframwaith teuluoedd swyddi** ond gyda chyflwyno **datblygiad cyflog ar sail cymhwysedd** sy'n golygu y byddai angen i'r aelod o staff cymorth gael asesiad cadarnhaol o'i gymwyseddau gan yr Aelod cyflogi, yn hytrach nag amser yn y swydd yn unig, er mwyn symud i'r pwynt tâl nesaf.

### **Barn y Bwrdd**

Mae'r Bwrdd wedi derbyn dadansoddiad a chasgliadau'r Adroddiad ac mae'n cytuno y dylid gwneud newidiadau i'r fframwaith cyflogau a graddfeydd, i'w cyflwyno o ddechrau'r Seithfed Senedd. Mae newid y fframwaith cyflogau a graddfeydd yn rhoi cyfle i roi sylw i bryderon a godwyd gan Aelodau a'u staff yn ystod Cam Un yr adolygiad, drwy ddatblygu'r fframwaith sydd eisoes ar waith a datblygu adnoddau i gyfeirio penderfyniadau'r Aelodau ar raddfeydd y rolau sy'n angenrheidiol i gefnogi eu gwaith.

Er bod rhinweddau i bob un o'r tri opsiwn a gynigir yn yr Adroddiad, **barn gychwynnol y Bwrdd yw mai fframwaith cyflogau a graddfeydd ar sail y model teuluoedd swyddi**

---

**gyda chynyddrannau cyflog blynyddol (Opsiw 2) fyddai orau i gyflawni'r amcanion a nodir uchod a yn mynd i'r afael â'r materion a godwyd gan y rhanddeiliaid fel rhan o waith Beamans.** Mae pob un o'r tri opsiwn a gynigwyd wedi'u hasesu yn ôl amcanion y Bwrdd o ran y gwaith hwn. Y fframwaith 'teuluoedd swyddi' ynghyd â chynyddrannau cyflog blynyddol yw'r opsiwn sydd i weld yn bodloni'r amcanion hynny orau, gan gynnwys yr amcan i alluogi'r Aelodau fel cyflogwyr i ddarparu cyflog teg i'w staff, ac i recriwtio a chadw staff sydd â'r profiad, y wybodaeth a'r sgiliau sydd eu hangen. Caiff yr asesiad hwn ei gynnwys fel **Atodiad Dau**.

Fframweithiau cyflogau a graddfeydd sy'n seiliedig ar y model 'teuluoedd swyddi' a fabwysiadwyd gan Senedd yr Alban a Senedd y DU rai blynyddoedd yn ôl, a pharheir i'w defnyddio heddiw fel sail ar gyfer graddfeydd rolau staff cymorth Aelodau o Senedd yr Alban a staff cymorth Aelodau Seneddol.

Nid yw Opsiwn Tri yn cael ei ffafrio gan y byddai'n cyflwyno datblygiad cyflog ar sail cymhwysedd, yn hytrach na datblygiad cyflog cynyddrannol blynyddol, sy'n nodwedd sefydledig o'r fframwaith presennol a fframweithiau cyflog eraill y sector cyhoeddus yng Nghymru.

Mae'r Bwrdd yn ymwybodol y gall newid i fframwaith cyflogau a graddfeydd diwygiedig fod â goblygiadau ar gyfer yr Aelodau fel cyflogwyr ac i staff eu hunain wrth gwrs. Pa bynnag fframwaith a gaiff ei gyflwyno, bydd yn ofynnol i'r Aelodau gynnal proses arfarnu swyddi ar gyfer y rolau sydd eu hangen i gyflogi eu gwaith yn y Seithfed Senedd, gan gynnwys rolau presennol y mae staff wedi'u cyflogi ynddynt, er mwyn penderfynu ar radd a chyflog pob rôl. Nododd Adroddiad Beaman hefyd fod adolygiadau ysbeidiol yn bwysig i sicrhau y caiff unrhyw fframwaith ei gynnal mewn modd cyson. Ystyriwyd y goblygiadau hyn fel rhan o drafodaethau'r Bwrdd ar y model a ffefrir ganddo ar gyfer fframwaith diwygiedig, ac mae'r cyngor, y canllawiau a'r cymorth y bydd ei angen ar yr Aelodau yn cael eu hystyried gan y Bwrdd a Chomisiwn y Senedd.

## **Y camau nesaf i weithredu fframwaith diwygiedig ar gyfer y Seithfed Senedd**

Cyn dechrau ar y newid hwn, mae'r Bwrdd yn awyddus i glywed barn yr Aelodau, staff a'r undebau, ac felly mae'n **ymgyngori ynghylch y camau arfaethedig nesaf** (mae'r manyllion i'w gweld isod).

Ar ôl yr ymgynghoriad hwn, mae'r Bwrdd yn bwriadu cadarnhau'r opsiwn terfynol ym mis Gorffennaf, a bydd yn gofyn am arbenigedd allanol i helpu i ddylunio a datblygu'r fframwaith cyflogau a graddfeydd newydd ar gyfer y Seithfed Senedd.

Bydd mewnbwn gan yr Aelodau, eu staff cymorth a chynrychiolwyr yr undebau llafur yn amhrisiadwy fel rhan o'r gwaith hwn dros y misoedd nesaf.

Bydd y fframwaith cyflogau a graddfeydd newydd yn cael ei ategu gan ddisgrifiadau swydd templed a disgrifyddion graddfeydd sy'n disgrifio nodweddion y gwaith a weir ym mhob band cyflog/teulu swyddi, a diffiniad o wahaniaethau allweddol rhwng rolau ar fandiau cyflog gwahanol. Byddai angen asesu rolau drwy ymarferiad gwerthuso swyddi, a byddai ystodau cyflog yn cael eu llywio drwy feincnodi cyflog maes o law.

Ymgysylltir â'r Aelodau a'u staff, ac ymgynghorir â hwy yn ystod y broses o gynllunio a datblygu fframwaith newydd yn ystod gweddill 2024, a chânt eu harwain a'u cefnogi drwy'r broses o'i roi ar waith yn y Seithfed Senedd. Bydd y broses yn cynnwys asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb a bydd y Bwrdd yn gofyn am gyngor ynghylch trefniadau trosiannol cymesur, ac yn ystyried unrhyw ddiogelu cyflog sy'n ofynnol ar gyfer unrhyw aelod o staff presennol y mae'r broses hon yn effeithio'n andwyol ar ei gyflog, fel rhan o'r gwaith ymgysylltu ac ymgynghori hwn.

Ochr yn ochr â'r gwaith o ddatblygu fframwaith cyflogau a graddfeydd newydd a deunyddiau ategol, bydd y Bwrdd yn cynnal Cam Tri o'r adolygiad sy'n canolbwyntio ar y Lwfans Staffio ar gyfer Aelodau o'r Seithfed Senedd. Bydd ystyriaeth y Bwrdd o'r Lwfans hwn a ddarperir yn y Seithfed Senedd yn ystyried y rolau, y sgiliau a'r profiad sydd eu hangen ar yr Aelodau i gefnogi eu gwaith mewn cyd-destun etholaethau aml-aelod, ac yn adlewyrchu'r cyflogau a nodir yn y fframwaith cyflogau a graddfeydd newydd.

## Amserlen

---

Bydd newid yn cymryd amser a bydd angen cynllunio a datblygu fframwaith newydd gyda mewnbwn gan yr Aelodau a staff yn ystod y 12 mis nesaf, er mwyn bod yn barod i'w roi ar waith ar ddechrau'r Seithfed Senedd. Isod, nodir amserlen ddangosol ar gyfer y gwaith hwn, ble y nodir cyfleoedd i'r Aelodau, staff a'r undebau gyfrannu at y gwaith hwn.

- **23 Mai – 27 Mehefin 2024:** ymgynghoriad cychwynnol ar y bwriad i adolygu'r fframwaith cyflogau a graddfeydd yn seiliedig ar y model teuluoedd swyddi ynghyd â chynyddrannau cyflog blynyddol.
- **4 Gorffennaf 2024:** Penderfyniad gan y Bwrdd Taliadau ynghylch a ddylid symud ymlaen i ddatblygu fframwaith teuluoedd swyddi.
- **Hydref 2024:** ymgysylltu, a mewnbwn gan yr Aelodau, staff a'r undebau ar ddatblygu fframwaith diwygiedig drafft a deunyddiau ategol.

- **Mawrth / Mai 2025:** Ymgynghoriad ffurfiol ar fframwaith cyflog a graddfeydd diwygiedig fel rhan o Benderfyniad drafft ar gyfer y Seithfed Senedd.
- **Gorffennaf 2025:** cyhoeddi'r Penderfyniad ar gyfer y Seithfed Senedd, gan gynnwys y fframwaith cyflogau a graddfeydd.
- **Mai 2026:** Cyflwyno'r fframwaith cyflogau a graddfeydd diwygiedig.

## **Ymgynghoriad ar ddatblygu fframwaith cyflogau a graddfeydd teuluoedd swyddi**

Cyn dechrau ar y newid hwn, mae'r Bwrdd yn awyddus i glywed barn yr Aelodau, staff a'r undebau.

Byddai'r Bwrdd yn croesawu cael ymatebion ysgrifenedig gan unigolion a grwpiau cynrychiolwyr i'r cwestiynau a ganlyn:

- Ymarferoldeb ac addasrwydd y model a ffeirir gan y Bwrdd ar gyfer fframwaith cyflogau a graddfeydd diwygiedig neu'r modelau amgen a nodir yn adroddiad Beamans.
- I ba raddau y byddai hyn yn cyflawni'r **amcanion** a nodir uchod
- Unrhyw faterion cydraddoldeb y dylid eu hystyried fel rhan o'r gwaith hwn.

Fel y nodwyd uchod, bydd caiff gwaith ymgysylltu ac ymgynghori ei gynnal ar fanylion y fframwaith diwygiedig gan gynnwys y teuluoedd swyddi penodol a'r cyflogau ar ôl datblygu fframwaith diwygiedig a deunyddiau ategol. Mae'r ymgynghoriad hwn yn gofyn barn dim ond ar fwriad y Bwrdd i newid i fframwaith cyflogau a graddfeydd sy'n seiliedig ar y model teuluoedd swyddi.

Gellir cyflwyno ymatebion i **[taliadau@Senedd.Cymru](mailto:taliadau@Senedd.Cymru)**

Y dyddiad cau ar gyfer ymateb yw **27 Mehefin 2024**.

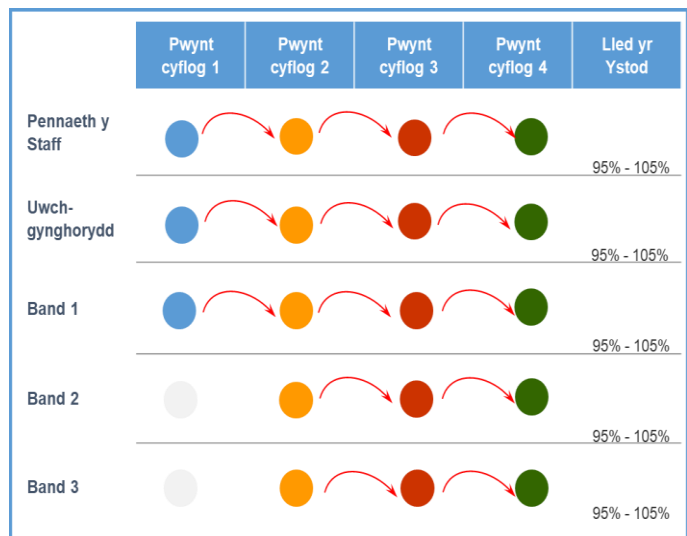
Mae **[Polisi Preifatrwydd](#)** y Bwrdd yn nodi sut y bydd y wybodaeth a ddarparwyd yn eich ymateb i'r ymgynghoriad hwn yn cael ei defnyddio gan y Bwrdd a ble y caiff ei chadw.

# Atodiad Un: Crynodeb o'r opsiynau arfaethedig ar gyfer fframwaith cyflogau a graddfeydd diwygiedig

## Opsiwn 1: Fersiwn wedi'i haddasu o'r fframwaith presennol

### Opsiwn 1: Nodweddion

- Byddai angen penderfynu ar gyfeirnod marchnad ar gyfer pob band cyflog a sefydlu ystodau cyflogau 95% i 105% ar gyfer pob band cyflog o'r pwynt hwnnw. Bydd angen penderfynu ar ystodau gwirioneddol drwy gyfeirio at y farchnad, ac yn unol â fforddiadwyedd cyffredinol. Byddai gan ystodau derfynau trwchus, heb unrhyw orgyffwrdd.



- Yn ogystal, mae nifer y pwyntiau fesul ystod cyflogau wedi'u lleihau fel y bydd staff yn symud ymlaen i'r uchafswm cyflog ar gyfer eu hystod cyflog mewn cyfnod byrrach o amser. Byddai dilyniant cyflogau'n parhau i fod yn destun codiadau, gan ddibynnu ar berfformiad boddhaol. Fodd bynnag, gallai cyflymder dilyniant fod yn destun penderfyniad y cyflogwr, gan ddibynnu ar fforddiadwyedd a chytundeb gan MBS bod gan ddeiliaid swyddi unigol yr wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i symud ymlaen i'r pwynt cyflog nesaf.

- Byddai gan staff mewn Bandiau 2 a 3 lai o bwyntiau cyflog i adlewyrchu'r ffaith bod y cyfnod amser i gyrraedd lefel gwbl gymwys o berfformiad yn fyrrach ar y lefelau hyn.
- Bydd pob band neu radd yn seiliedig ar ddisgrifiydd gradd sy'n disgrifio nodweddion y gwaith a gynhaliwyd ar bob lefel gradd, ynghyd â'r diffiniad o wahaniaethau allweddol rhwng rolau ar y radd a amlinellir a'r radd isod. Byddai hyn yn cael ei gysylltu â chynllun ffactor mwy priodol a chryno. Tros y ddalen dangosir disgrifiydd gradd a diffiniad ffactorau cysylltiedig.

Opsiwn 1: Ystodau cyflogau wedi'u byrhau – dim gorgyffwrdd, lledau ystod cytbwys

Manteision	Anfanteision
<ul style="list-style-type: none"><li>Fframwaith cyfarwydd, cymesur a syml iawn</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Fforddiadwyedd Posib.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Mae ystodau cyflog byrrach a mwy cytbwys yn cynnig dilyniant cyflogau cyflymach.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mae i ba raddau mae pob band yn adlewyrchu cyfeirbwyntiau'r farchnad yn anhysbys</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Disgrifyddion graddau gwell (gweler yr enghraifft, drosodd) a mynegi cynigion trothwyon graddau sy'n fwy tryloyw</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mae dilyniant cyflogau'n dal i fod yn seiliedig ar godiadau blynyddol (y gellir eu hystyried i fod yn fantais).</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Pwyslais ar degwch ar gyfer y staff ar y cyflogau isaf, e.e. Bandiau 2 a 3 – llai o godiadau, dilyniant cyflymach</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Byddai angen sefydlu protocolau i gefnogi cyflymder dilyniant cynyddol, h.y. nid yn unig ar sail codiadau blynyddol (y gellir ei ystyried i fod yn fantais)</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>Dim dull amlwg ar gyfer adlewyrchu cyfraddau'r farchnad i rolau mae'n anodd recriwtio iddynt (neu gadw staff ynddynt).</li></ul>

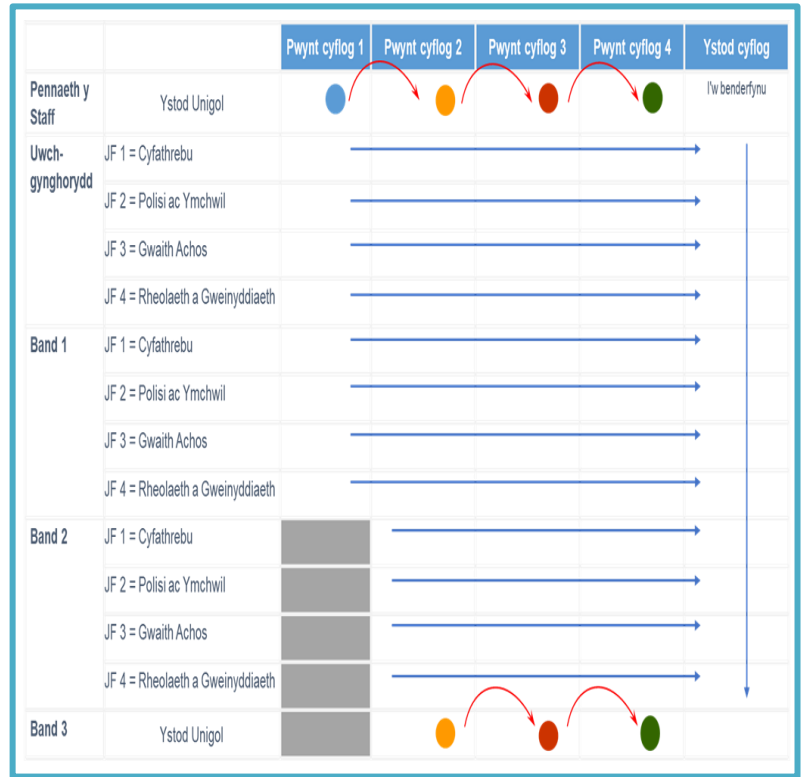


## Opsiwn 2: Fframwaith teulu swydd gyda chynyddrannau cyflog blynyddol

Opsiwn 2: Fframwaith Teulu Swydd sy'n gysylltiedig ag ystodau cyflog wedi'u byrhau ar gyfer pob teulu swydd

### Opsiwn 2: Nodweddion

- Byddai ystodau cyflogau yn adlewyrchu ystodau cyfeirio at gyfraddau'r farchnad ar gyfer pob teulu swydd. Fel yn Opsiwn 1, byddai gan ystodau derfynau cadarn heb orgyffwrdd.
- Byddai nifer pwyntiau cyflog fesul teulu swydd yn cael ei lleihau fel y bydd staff yn symud ymlaen i'r uchafswm cyflogau ar gyfer ystod cyflogau teulu eu swydd nhw mewn cyfnod byrrach o amser. Byddai dilyniant cyflogau'n parhau i fod yn destun codiadau, gan ddibynnu ar berfformiad boddhaol. Fodd bynnag, gallai cyflymder dilyniant fod yn destun penderfyniad y cyflogwr, gan ddibynnu ar fforddiadwyedd a chytundeb gan MBS bod gan ddeiliaid swyddi unigol yr wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i symud ymlaen i'r pwynt cyflog nesaf.
- Mae gan staff mewn Bandiau 2 a 3 lai o bwyntiau cyflog i adlewyrchu'r ffaith bod y cyfnod amser i gyrraedd lefel o berfformiad gwbl gymwys yn fyrrach.



- Bydd pob lefel teulu swydd yn seiliedig ar ddisgrifiydd gradd teuluwydd sy'n disgrifio nodweddion y gwaith a wneir ar bob lefel teulu swydd ynghyd â diffiniad o'r gwahaniaethau allweddol rhwng rolau ar y lefel teulu swydd a amlinellir a'r lefel teulu swydd isod. Byddai hyn wedi'i gysylltu â chynllun ffactor mwy priodol a chryno ar gyfer pob teulu swydd. Dengys disgrifiydd gradd amlinellol a diffiniad ffactor cysylltiedig drosodd.

### Opsiwn 2: Fframwaith Teulu Swydd sy'n gysylltiedig ag ystodau cyflog wedi'u byrhau ar gyfer pob Teulu Swydd

Manteision	Anfanteision
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae'r fframwaith yn adlewyrchu math a lefel wahanol o gyfraniad rolau ym mhob teulu swydd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Byddai'n nodi ymadawiad arwyddocaol o'r fframwaith cyflogau a graddio "yr un peth i bawb" presennol.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gellir sefydlu ystodau cyflog sy'n adlewyrchu'n well pwyntiau cyfeirio'r farchnad ar gyfer rolau gwahanol. Rhagor o hyblygrwydd i amrywio cyflogau i rolau sy'n anodd o ran recriwtio a chadw staff.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gwahaniaeth diwylliannol. Ystodau cyflogau amrywiol i wahanol deuluoedd o swyddi'n gallu cael eu hystyried i fod yn rhywbeth sy'n peri rhywyg.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>Disgrifyddion graddau gwell ( er enghraifft, gweler drosodd) a mynegi trothwyon graddau'n well ar gyfer pob teulu o swyddi a chynnig mwy o dryloywder.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Fforddiadwyedd Posib. Mae i ba raddau mae'n rhaid amrywio pob ystod cyflog ar gyfer pob teulu swydd yn anhysbys.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Fframwaith gwell i gefnogi datblygiad rolau'n well.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mae dilyniant cyflogau'n dal i fod yn seiliedig ar godiadau blynyddol (y gellir eu hystyried i fod yn fantais). Mae'n rhaid sefydlu protocolau o ran i ba bwyntiau cyflog y caiff unigolion eu penodi i'r tu hwnt i'r pwynt cyflog sylfaenol ar gyfer yr ystod.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>Mae angen gwaith i ddiffinio'r JFF: Teuluoedd swyddi (faint); lefelau ym mhob teulu swydd a throthwyon rhyngddynt; a lefelau cyflog ar gyfer pob teulu a lefel swydd</li></ul>

## Opsiw'n 3: Fframwaith teulu swyddi gyda chynyddrannau cyflog yn seiliedig ar gymhwysedd

Opsiw'n 3:Fframwaith teulu swyddi sy'n gysylltiedig â phwyntiau cynnydd yn seiliedig ar Gymhwysedd

### Opsiw'n 3:Nodweddion

- Fel yn Opsiw'n 2, byddai pob band yn cael ei rannu'n seiliedig ar lefelau teulu swydd. Byddai pob lefel teulu swydd yn cynrychioli ystod benodedig o bwysoliad swydd, yn seiliedig ar ddisgrifiad lefel sy'n amlinellu gofynion allweddol y swydd sy'n nodweddiadol o'r lefel teulu (pwysoliad) swydd (gweler tudalen 53).



- Byddai ystodau cyflogau'n adlewyrchu ystodau cyfeirbwynt ar y farchnad ar gyfer pob teulu swydd. Fel yn Opsiw'nau 1 a 2, bydd ystodau cyflogau'n cael eu nodi'n glir heb unrhyw orgyffwrdd. Fodd bynnag, byddai dilyniant drwy'r ystod cyflogau'n gysylltiedig â datblygu sgiliau a chymhwysedd. Byddai deiliaid swyddi'n symud i'r pwynt cyflog nesaf pan fyddant wedi dangos bod ganddynt y wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i weithredu'n gymwys ar yr hyn a fyddai'r lefel uwch ar gyfer y lefel teulu swydd drwy gynnwys amrywiaeth ehangach o dasgau a gweithgareddau.
- Byddai cyflymder y dilyniant, er y byddai'n cael ei arwain gan amserlen sy'n nodi'r cyfnod nodweddiadol o brofiad gwaith y byddai deiliad swydd ei angen i ddatblygu'r wybodaeth, y sgiliau a'r profiad i symud i'r pwynt cyflog nesaf, yn destun penderfyniad y cyflogwr. Byddai hyn yn destun canllawiau dilyniant ac argaeledd cyllid.
- Byddai staff, yn gyffredinol, yn dal i gael eu recriwtio i'r pwynt cyflog Datblygu ar gyfer eu gradd, ond gyda'r hyblygrwydd i recriwtio i'r pwynt cyflog Cymhwysedd, gan ddibynnu ar brofiad blaenorol.
- Mae gan staff mewn Bandiau 2 a 3 lai o bwyntiau cyflog i adlewyrchu'r ffaith bod y cyfnod amser i gyrraedd lefel o berfformiad gwbl gymwys yn fyrrach.

### Opsiwn 3: Manteision / Anfanteision

Manteision	Anfanteision
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r fframwaith yn adlewyrchu'n well y gwahanol fath a lefel o gyfraniad o rolau ym mhob teulu swyddi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menter gwbl newydd o'r fframwaith presennol. Sioc ddiwylliannol. Gellid ei ystyried i fod yn rhy cymhleth ac uchelgeisiol.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gellir sefydlu ystodau cyflog sy'n adlewyrchu'n well pwyntiau cyfeirio'r farchnad ar gyfer rolau gwahanol. Mwy o hyblygrwydd i amrywio cyflogau ar gyfer rolau lle mae'n anodd recriwtio iddynt a chadw staff</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bydd angen gwaith i ddiffinio'r JFF (teuluoedd swyddi, lefelau a throthwyon rhyngddynt) a'r fframwaith cymhwysedd</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae disgrifyddion graddau gwell (gweler yr enghraifft, drosodd) a mynegi trothwyon graddau ar gyfer pob teulu o swyddi yn cynnig mwy o dryloywder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bydd angen i fodol mwy soffistigedig gael mwy o sgiliau (a dymuniad) rheoli a doethineb barn</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>O bosib cyflymder uwch o ddatblygiad gyda mwy o allu i adlewyrchu perfformiad unigolyn mewn rôl (cadw staff)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>I symud o gynnydd awtomatig i gynnydd sy'n seiliedig ar gyfraniad, mae angen bod newid yn yr ystodau cyflog (gydag anogaeth) gan efallai na fydd hyn yn fforddiadwy, h.y. y potensial i ennill mwy yn seiliedig ar lefelau priodol o gyfraniad</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cynnydd sy'n gysylltiedig â chymhwysedd/gallu wedi'i ddiffinio</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae'r fframwaith yn adlewyrchu'n well y gwahanol fath a lefel o gyfraniad o rolau ym mhob teulu swyddi</li> </ul>	

# Atodiad Dau: Aseiad o'r opsiynau yn erbyn amcanion y Bwrdd

## Egwyddorion Gwobrwyo – Opsiwn Alinio

Egwyddorion Gwobrwyo	Opsiwn 1	Opsiwn 2	Opsiwn 3	Nodiadau
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rhoi chwarae teg i Staff Cymorth Aelodau a Grwpiau'r Senedd</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae Opsiynau 2 a 3 wedi'u halinio'n agosach i'r farchnad.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cymryd i ystyriaeth rolau a chyfrifoldebau Staff Cymorth a Grwpiau yng nghyd-destun rolau tebyg yn Seneddau'r DU, Comisiwn y Senedd a chymaryddion addas yn y sectorau cyhoeddus a phreifat mewn marchnad gyflogaeth ehangach Cymru;</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Fel uchod. Mae Opsiynau 2 a 3 wedi'u halinio'n agosach â'r Farchnad a lle bo'n angenrheidiol, dylid cydnabod gwahaniaethau o ran perthynoleddau cyflogau allanol.</li> <li>Mae i ba raddau mae seneddau eraill y DU yn gymharydd marchnad cyflogau perthnasol yn ddadleuol.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ystyried y sgiliau sy'n ofynnol a'r amrywiaeth o rolau a allai fod yn ofynnol i gefnogi Aelodau'r Senedd a Grwpiau Gwleidyddol yn y Seithfed Senedd, gan gofio newidiadau o ran ffyrdd o weithio a diwygiad posib i'r Senedd.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae Opsiynau 2 a 3 wedi'u cynllunio (JFF) i gydnabod set sgiliau rolau sy'n weithredol mewn cyd-destunau sefydliadol neu weithredol gwahanol.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Annog a chefnogi amrywiaeth ymhlith Staff Cymorth Aelodau a Grwpiau'r Senedd</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Ynndo'u hunain, ni fyddai'r un opsiwn yn effeithio ar amrywiaeth.</li> <li>Byddai JFF yn creu fframwaith mwy gwrthrychol o lefelau.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Galluogi Aelodau i recriwtio a chadw staff gyda'r profiad, yr wybodaeth a'r sgiliau angenrheidiol.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Fel uchod. Mae Opsiynau 2 a 3 wedi'u halinio'n agosach â'r Farchnad a byddant yn cefnogi recriwtio a chadw staff â'r setiau o sgiliau allweddol yn well.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ystyried cyfleoedd i symleiddio'r fframwaith presennol er mwyn datblygu Penderfyniad symlach, gan ddarparu'r cydbwysedd priodol rhwng cyflawni gwerth am arian a hyblygrwydd i Aelodau.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Mae Opsiwn 1 yn darparu model symlach, byddai pontio i opsiynau 2 a 3 yn fwy cymhleth</li> </ul>



Wedi'i alinio'n fawr



Wedi'i alinio'n rhannol



Wedi'i alinio ychydig